ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dnia 22 września 1949 r. Nr 4

TREŚĆ:

4.

OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 12 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle metalowym i elektrotechnicznym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Metalowców w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr. 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr. 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle metalowym i elektrotechnicznym, zawartemu w dniu 30 kwietnia 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Metalowców w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Metalowego i Elektrotechnicznego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1), w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Zastępca Dyrektora Departamentu Płac
(—) Mgr *Ryszard Grzymkowski*

Zał. do obw. Min. Pr. i Op. Społ. z dnia 12.8.1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców, mającym siedzibę w Warszawie, Nowy Zjazd 1, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach zrzeszonych w Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Metalowego i Elektrotechnicznego z jednej strony i Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Metalowego i Elektrotechnicznego, mającym siedzibę w Warszawie, Mokotowska 55 z drugiej strony, — podpisany dnia 30 kwietnia 1949 r.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1. 1) Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju;

a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach zrzeszonych w Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Metalowego i Elektrotechnicznego,

b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,

c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym, a Związkiem Zrzeszeń.

2) Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć osoby fizyczne lub prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2. 1) Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2) Układ niniejszy zostaje zawarty z dniem 1 kwietnia 1949 r.

3) Układ niniejszy lub poszczególne jest postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3-miesiące z góry.
Wypowiedzenie winno był dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

4) W piśmie zawierającym wypowiedzenie uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.

5) W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.

6) Jeżeli pertraktacje, prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia, nie doprowadzą do podpisanie nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3. 1) Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych.

Nie dotyczy to osób na stanowisku kierownika (dyrektora) zakładu pracy i jego zastępcy.

2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozejmowej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3) Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem, dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach: członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repartriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4. 1) Pracownik będący członkiem Zarządu Związku oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2) Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Ar. 5. 1) Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:

a) akord,
b) dniówka, względnie stawka godzinowa,
c) dniówka z premią.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być

premie określone odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku.

2) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

3) Systemy płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposobu obliczania płacy akordowej, określania norm pracy, oraz regulaminy premiowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiąc jego integralną część.

4) Ustalenie norm akordowych w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata, przyczym porozumienie takie musi być zatwierdzone przez terenowo właściwe Zrzeszenie i Oddział Związku, a następnie przesłane w oryginale do Zarządu Głównego Związku i Związku Zrzeszeń.

Art. 6. 1) Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na 2 tygodnie,

b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2) Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.

4) Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodzieży. Jako podstawę do obliczenia

wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8. W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9. Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową, względnie godzinową wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10. Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 11. 1) Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

2) Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą i godz. 6-tą.

3) Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-tej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12. 1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawę godzinową.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11-tym układu.

Art. 13. 1) Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 14. Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczane przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t. zn., że aby otrzymać zarobek za godzinę, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15. 1) Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez Zakład Pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według przepisów powszechnie obowiązujących w przemyśle państwowym.

2) Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:

a) przebywający do 12 godzin otrzymuje ½ diety,

b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

3) Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16. Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci uczęszczające do szkół prywatnych, na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak miejsca w szkole państwowej.

Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być udokumentowana zaświadczeniem szkoły państwowej stwierdzającym niemożność przyjęcia dziecka.

Art. 17. 1) Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.

2) Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad jak dla dzieci pracowników.

Art. 18. 1) Pracodawca obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:

a) dla utrzumujących rodzinę 2 tony rocznie,

b) dla samotnych 0,8 tony rocznie,

o ile dotychczas pracownik nie otrzymywał więcej.

2) W przypadku, gdy pracownik otrzymywał węgiel w/g norm wyższych, należy mu wydać deputat w dotychczasowej wysokości.

3) W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego: ad 1 — pracodawca wypłaca ekwiwalent gotówkowy licząc po 4.000 zł za tonę, ad 2 — w/g lokalnych cen urzędowych.

Ekwiwalent pieniężny pracownik otrzymuje w stosunku miesięcznym.

4) Termin wydania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

Rozdział IV.

Czas pracy.

Art. 19. 1) Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych, oraz w inny ch zakładach pracy wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin płatne za 6 i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.

Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe w/g przepisów Art. 12.

2) Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla

młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.

4) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20. 1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

2) Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21. Przedłużenie czasu pracy, lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 22. W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według których dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23. 1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

2) Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 24. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy, oraz ubrania roboczego i winien zwrócić koszty tych przedmiotów jeżeli uległy one uszko-

dzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25. Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26. Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w/g cen rynkowych i stopnia zużycia ustalonych przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata.

Akcja Socjalna. Kulturalna i Oświatowa. Wczasy Pracownicze.

Art. 27. 1) Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Związkowi Zrzeszeń oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej (wczasy pracownicze, kultura i oświata, wychowanie fizyczne i sport, świetlice, ogródki działkowe).

2) Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się na rok bieżący w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, począwszy od 1 kwietnia 1949 r.

Art. 28. 1) Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w art. 27 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenie społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne, obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na akcję socjalną.

2) Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na akcję socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na akcję socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, uległy przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenie społeczne.

Urlopy.

Art. 29. Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wypoczynkowego, różnicę pomiędzy normalną ceną biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 30. 1) Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy w/g następujących zasad:

a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 8-dniowy
b) po 3 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 15-dniowy
c) po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 1-miesięczny
d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni kalendarzowych urlopu, po rocznej pracy łącznie w danym zakładzie 1-miesięczny urlop
e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu
f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysoskości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2) Za dzień urlopowy przy urlopach 8 i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

3) Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4) Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5) Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (punkt e).
6) Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7) Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8) Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upomniał się o urlop.
9) O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10) Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12) Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącu marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 31. Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32. Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:
1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywanie w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,

4) służby w wojsku polskim lub w armii sojuszniczej,
5) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 33. Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34. Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35. W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36. Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37. Pracownicy wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 38. Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w przypadku:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,

b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisję Wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu świadectwa z wojskowej Ko-Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkoły,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń. Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39. Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.
Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.
Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40. 1) W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2) Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 41. 1) W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie, w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2) Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze oraz innych, przy których picie wody nie jest wskazane ze względów zdrowotnych — winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak: kawa zbożowa, mięta.

Art. 42. Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43. 1) Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44. Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 45. Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu.

Zmiany mogą nastąpić wyłącznie po porozumieniu stron i wymagają zatwierdzenia przez Inspektorat Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku, opracowane przez Wydział B. H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46. Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany na równi z czasem przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48. Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których conajmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a conajmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8 tygodniowej przerwie po porodzie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49. Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej, z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50. 1) Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3 miesięcy nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8-tygodniowej przerwy po porodzie.

2) Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody obwodowego Inspektora Pracy.

3) Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51. Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52. Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wie-

ku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53. Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych, lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 54. W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 55. 1) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych obowiązków społecznych na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.

2) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy Związkowe lub inne kursy specjalne.

3) Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje pełne prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5) Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć

z tego tytułu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta i do diet.

Dyscyplina pracy.

Art. 56. Pracodawca jest obowiązany przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi projekt regulaminu pracy i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata), oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57. Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (art. 56), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W przypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58. W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59. Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Postanowienia końcowe.

Art. 60. Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1-go egzemplarza na 10-ciu zatrudnionych, conajmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61. Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62. Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia stron prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63. Załączone do niniejszego układu trzy załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64. Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy faktycznymi kosztami przejazdu do miejsca pracy i z powrotem, z ogólnie dostępnymi ulgami, a ceną normalnego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników państwowych.

Art. 65. We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Za Zarząd Główny
Związku Zawodowego
Metalowców w Polsce

(—) *A. Kowalski*
(—) *A. Firganek*

Za Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Metalowego
i Elektrotechnicznego

(—) *St. Ciecierski*
(—) *K. Pustoła*
(—) *L. Sosnowski*

Załącznik Nr 1.
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Przemysłu Metalowego.

A. Płace i zaszeregowanie pracowników fizycznych.

Płace pracowników fizycznych oparte są na systemie wynagrodzenia godzinowego za pracę, przy czym obowiązywać winna zasada równej płacy za równą pracę.

I. Ustala się osiem grup kwalifikacyjnych.
Zaszeregowanie pracowników fizycznych do odpowiedniej grupy następuje zgodnie z listą zaszeregowania osobistego, umieszczoną w części końcowej niniejszego załącznika.

II. Dla robotników pracujących na dniówkę obowiązują stawki godzinowe dla poszczególnych grup w wysokościach niżej podanych:

grupa I	—	zł 42,50	za godzinę
„ II	—	„ 45,50	„ „
„ III	—	„ 50,50	„ „

grupa IV	—	zł 56,50	za godzinę
„ V	—	„ 63,50	„ „
„ VI	—	„ 70,50	„ „
„ VII	—	„ 78,50	„ „
„ VIII	—	„ 88,50	„ „

III. Za podstawę obliczania akordu dla robotników pracujących w akordzie obowiązują stawki godzinowe, powiększone o 20%-wą zachętę akordową.

IV. i V. Pracownikom fizycznym, zatrudnionym w zakładach pracy położonych na obszarze miast Elbląga, Gdańska, Sopot, Gdyni i Szczecina oraz w powiatach elbląskim, gdańskim, morskim, szczecińskim i wolińskim, przysługuje dodatek morski, a pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy na terenie m. stoł. Warszawy — dodatek stołeczny, którego wysokość dla poszczególnych grup zostaje ustalona następująco (za każdą przepracowaną godzinę):

grupa	dod. morski	dot. stoł.
I	zł 2,10	zł 1,30
II	„ 2,40	„ 1,40
III	„ 2,80	„ 1,60
IV	„ 3,20	„ 1,80
V	„ 3,60	„ 2,10
VI	„ 4,00	„ 2,40
VII	„ 4,50	„ 2,70
VIII	„ 5,00	„ 3,00

VI. Pracownikom fizycznym, zatrudnionym przy robotach szkodliwych dla zdrowia, niezależnie od grupy zaszeregowania, przysługuje za każdą przepracowaną godzinę, dodatek w następującej wysokości:

I. (najwyższy) stopień szkodl. dla zdrowia — 10 zł oraz 1,0 litra mleka dziennie

II. (średni) stopień szkodl. dla zdrowia — 7 „ oraz 0,5 litra mleka dziennie.

III. (najniższy) stopień szkodl. dla zdrowia — 4 „ oraz 0,5 litra mleka dziennie.

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia wraz z podziałem na stopnie szkodliwości, załączony jest do niniejszego Układu Zbiorowego (Załącznik Nr 3).

VII. Pracownikom fizycznym zatrudnionym przy pracach montażowych, remontowych i budowlanych, wykonywanych na wysokości od 5 do 10 m przysługuje dodatek wynoszący 7. — zł za godzinę, przy pracach ponad 10 m przysługuje dodatek wynoszący 10. — zł za godzinę.
Dodatek ten liczony jest jedynie za czas rzeczywiście przepracowany na wyżej podanych wysokościach.

VIII. Pracownikom fizycznym, pracującym w godzinach nocnych (od godz. 22-ej do 6-ej) przysługuje 10% dodatek za każdą przepracowaną godzinę w porze nocnej.
Dodatek nocny, zgodnie z art. 11 części ogólnej układu, oblicza się od stawki godzinowej, względnie akordowej, w zależności od tego, jak dany pracownik jest opłacany (na dniówkę, czy na akord).

IX. Sposób obliczania dopłat za przepracowane godziny nadliczbowe i świąteczne, podany jest w części ogólnej Układu Art. 13.

B. Systemy wynagradzania.

X. Wprowadza się następujące systemy wynagradzania pracowników fizycznych:
a) dniówkowy
b) dniówkowo-premiowy
c) akordowy

XI. D n i ó w k o w y s y s t e m w y n a g r a d z a n i a stosuje się dla pracowników fizycznych, wykonujących prace, których normowanie ze względu na ich charakter jest technicznie nieuzasadnione lub też niecelowe.
Odnosi się to przede wszystkim do następujących kategorij robotników: sprzątaczki, portierzy, woźni, gońcy, strażacy, strażnicy, wartownicy, łazienni, sanitariusze, woźnice, stajenni itp.

XII. D n i ó w k o w o - p r e m i o w y s y s t e m w y n a g r a d z a n i a stosuje się dla pracowników fizycznych, wykonujących roboty odpowiedzialne, mające wpływ na ciągłość, jakość produkcji oraz wydajność pracy, a których akordowanie ze względu na

charakter pracy jest technicznie nieuzasadnione lub też niecelowe.

W szczególności dniówkowo-premiowym systemem wynagradzania są objęci: kontrolerzy i brakarze produkcji, ustawiacze maszyn, rzemieślnicy wykonujący przyrządy warsztatowe, modele i prototypy wyrobów, wzorcarze, robotnicy zatrudnieni przy remontach i konserwacji urządzeń, czuwający nad ciągłością ruchu i bezpieczeństwem pracy, monterzy pracujący w terenie itp.

Stałą premię ustala się w wysokości 50% dla pracowników fizycznych zaszeregowanych do grupy VIII, 45% dla zaszeregowanych do VII, 40% dla zaszeregowanych do VI oraz 35% dla zaszeregowanych do V.

XIII. Akordowe wynagrodzenie winno być stosowane wszędzie tam, gdzie jest ono technicznie uzasadnione.

Podstawą do ustalenia jednostkowej ceny akordowej jest:

a) norma czasu,
b) grupa kwalifikacyjna (zaszeregowanie osobiste),
c) stawka akordowa (t. j. stawka godzinowa + 20% zach. akordowa).

Jako normę czasu rozumie się czas niezbędny dla wykonania określonej czynności w istniejących warunkach technicznych przez przeciętnie uzdolnionych, a do danej pracy przysposobionych pracowników.

Ceny akordowe ustala kierownictwo zakładu z Radą Zakładową lub Delegatem.

D. Wynagrodzenie brygadzistów.

XIV. Brygadziści prowadzący brygady opłacane dniówkowo względnie na dniówkę z premią, otrzymują oprócz swego zarobku godzinowego wynikającego z odnośnego systemu płacy — 20% dodatek za prowadzenie brygady.

XV. Brygadziści prowadzący brygady pracujące akordowo otrzymują:

1) stawkę akordową, odpowiadającą grupe osobistego zaszeregowania,

2) dodatek w wysokości 20% tej stawki za pełnienie funkcji brygadzisty,
3) dopłatę odpowiadającą % %-ej wysokości średniego przekroczenia norm swej brygady liczonej od stawki akordowej.

E. Wynagrodzenie uczniów.

XVI. Młodociani zatrudnieni w zakładach pracy jako uczniowie, wynagradzani są w/g następujących zasad:
a) w pierwszym roku nauki zł 29,50 za godzinę pracy,
b) w drugim roku nauki w/g stawki godzinowej przysługującej najniższej kategorii pracowników fizycznych, tj. zł 42,50,
c) w trzecim roku nauki — wg stawki godzinowej odpowadającej uzyskanym kwalifikacjom,
d) uczniom należy się dodatek stołeczny lub morski w wysokości zł 1,30 lub zł 2,10 dla pierwszego i drugiego roku, dla roku trzeciego — odpowiedni do kategorii osobistego zaszeregowania, tam gdzie on przysługuje.

XVII. W zawodach, w których okres nauki lub przyuczania trwa krócej niż 1 rok, młodocianemu przysługuje — bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania stawka godzinowa — odpowiadająca wykonywanej pracy.

XVIII. Czas pracy ucznia uregulowany jest w części ogólnej Układu Zbiorowego Art. 19 p. 3.

XIX. W odniesieniu do robotników nowoprzyjętych, przyuczających się zawodu, a nie będących młodocianymi — obowiązuje zasada, że w okresie przyuczania są płatni w/g stawki dniówkowej pierwszej grupy zaszeregowania osobistego.
Pracownicy niewykwalifikowani, skierowani przez zakład pracy na przyuczenie, zachowują w okresie przyuczania stawkę zaszeregowania osobistego z okresu pracy przed skierowaniem.
Po skończonym okresie przyuczenia, pracownik otrzymuje stawkę godzinową w/g uzyskanych kwalifikacji.

F. Wynagrodzenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu.

XX. Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 18 poz. 148).

Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:

a) osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,

b) oddźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych.

Czas pracy osób wymienionych w punktach a) i b) może wynosić do 12 godzin na dobę.

Gdy osoby wyżej wymienione wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego obwodu, a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego okręgu.

Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby, przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co dni 14.

Osoby wymienione w punktach a) i b) otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę godzinową wynoszącą zł 42,50.

Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (wzgl. ponad 6 godzin w sobotę) — osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej — dodatek wynoszący 10% należnej płacy, tj. 4,25 zł za godzinę.

W warunkach szczególnej odpowiedzialności, wynagrodzenie podane może być podwyższone jeszcze o 10%.

XXI. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedziele i święta, ale winny być co trzecią niedzielę zwolnione od pracy.

G. Wynagrodzenie dodatkowe pracowników montażowych.

XXII. Pracownikom zatrudnionym na montażu należą się diety za cały czas pobytu poza miejscowością, w której znajduje się macierzysty zakład pracy.

Wysokość diet przyjąć należy w/g powszechnie obowiązujących przepisów państwowych.

Pracownikom montażowym niezwiązanym na stałe

z zakładem pracy, należą się diety za cały czas pobytu poza miejscowością stałego zamieszkania.

XXIII. Pracownikom zatrudnionym na montażu odbywającym się poza miejscem macierzystego zakładu pracy, ale w danej miejscowości względnie najbliższym okręgu, jeżeli czas pracy, łącznie z czasem podróży wynosi od 9 do 12 godzin — przysługują diety w zależności od odległości miejsca montażu od macierzystego zakładu pracy, w następującej wysokości:

od 1 do 6 km	—	1/4	ogólnie	ustalonej	wysokości	diet
od 7 do 10 km	—	1/3	„	„	„	„
powyżej 10 km	—	1/2	„	„	„	„

Jeżeli czas pracy i podróży wynoszą łącznie ponad 12 godzin, pracownik montażowy otrzymuje diety o 100% wyższe od podanego w powyższym zestawieniu.

XXIV. Czas pobytu i pracy pracowników na montażu potwierdza zleceniodawca.

H. Lista zaszeregowania osobistego.

XXV. Robotnicy mogący wykonywać proste roboty, które bez żadnego wyszkolenia mogą być wykonywane po otrzymaniu wskazówek — grupa I

Prace wymagające przyuczenia i pewnej odpowiedzialności przy prostym montażu, prostym składaniu części przy seryjnej i masowej produkcji pod nadzorem. Proste prace przy pomocy ułatwiających urządzeń i przyrządów. Proste czynności wymagające dużego wysiłku fizycznego. Proste roboty, które wymagają umiejętności pracy na nieskomplikowanych maszynach — grupa II

Roboty wymagające jednostronnego wyszkolenia albo systematycznego przyuczania w okresie do 6-ciu miesięcy. Częste, zmienne czynności wymagające pewnych kwalifikacji przy równoczesnej odpowiedzialności albo wymaga-

jące szczególnego wysiłku fizycznego. Samodzielne wykonywanie prac w/g prostych szkiców i przyrządów pod nadzorem. Prace wymagające szczególnej troskliwości wykonawcy, wprawy i doświadczenia zawodowego	grupa III
Roboty wymagające specjalnych umiejętności przez przyuczenie z dodatkowym doświadczeniem zawodowym. Samodzielne wykonywanie robót z pełną odpowiedzialnością przy znajomości posługiwania się prostymi rysunkami i schematami, przyrządami pomiarowymi oraz skomplikowanymi narzędziami. Roboty o charakterze specjalnie utrudnionym	grupa IV
Roboty fachowe wymagające obok zawodowej praktyki i wiadomości fachowych wyszkolenia uzyskanego przez ukończenie przepisowej szkoły zawodowej, względnie posiadania odpowiedniego doświadczenia. Trudne i odpowiedzialne prace z umiejętnością posługiwania się szkicem, rysunkiem lub schematem	grupa V
Trudne roboty fachowe, wymagające specjalnej wprawy i długoletniego doświadczenia. Trudne i odpowiedzialne roboty, wykonywane w specjalnie uciążliwych warunkach. Samodzielne wykonywanie trudnego montażu, praca zespołowa, w/g szkiców, schematów oraz rysunków z pełną odpowiedzialnością za pracę zespołu. Umiejętność samodzielnego wykrywania błędów w skomplikowanych wyrobach, uwarunkowana dokładną znajomością jego przeznaczenia oraz warunków ostatecznego odbioru technicznego	grupa VI
Specjalnie trudne i odpowiedzialne roboty wymagające dużych kwalifikacji	

i wiadomości fachowych oraz całkowitej samodzielności i poczucia odpowiedzialności. Prace wymagające umiejętności badania i kontrolowania działalności skomplikowanej aparatury w/g ideowych schematów. Roboty wymagające znajomości stosowanych materiałów oraz dokładnej technologii ich obróbki w zakresie wykonywanego zawodu	grupa VII
Roboty wymagające dużych kwalifikacji, zdolności mistrzowskich, całkowitej samodzielności, zdolności dyspozycyjnych, odpowiednich wiadomości teoretycznych oraz dużego poczucia odpowiedzialności	grupa VIII

XXVI. Przy zaszeregowaniu brygadzisty, należy kierować się jego kwalifikacjami osobistymi, przy czym powinien on być zaszeregowany przynajmniej o jedną grupę wyżej od najwyżej zaszeregowanego pracownika w podległym mu zespole.

XXVII. Zaszeregowanie pracowników przeprowadza Komisja Kwalifikacyjna, w skład której wchodzą: przedstawiciel kierownictwa zakładu, Rady Zakładowej wzgl. Delegat, oraz kierownik wzgl. mistrz tego działu, w którym zatrudniony jest pracownik podlegający zaszeregowaniu.

I. Zaszeregowanie pracowników tzw. wspólnych zawodów.

Pracownicy, zaliczeni do wspólnych zawodów występujących we wszystkich gałęziach przemysłu, są wynagradzani w/g niżej podanych stawek:

Wykonywana czynność:	grupa:	stawka godzinowa
Gońcy, sprzątaczki biurowe, szatniarze	I	42,50
Sprzątacze w oddziałach produkcyjnych, sprzątacze w ubikacjach, robotnicy donoszący i odnoszący narzędzia, surowce i półfabrykaty,		

woźni, łazienni bez funkcji palacza wzgl. sanitariusza, transportujący wózkami ręcznymi, kelnerki i robotnice w kuchni, robotnicy ogrodowi, robotnicy podwórzowi itp., robotnicy czyszczący i smarujący nieskomplikowane maszyny	II	45,50
Pomocnicy stolarzy, szklarzy, cieśli itp., robotnicy magazynowi, portierzy w budynkach administracyjnych i głównych portierniach, starsi woźni, praczki, szwaczki, łazienni, sanitariusze, łazienni-palacze centralnego ogrzewania, windziarze, kierowcy wózków elektrycznych, robotnicy obsługujący suwnice bez kosza, woźnice, stajenni	III	50,50
Palacze kotłowi kotłów niskoprężnych, magazynierzy narzędziowi, wydawcy magazynowi, maszyniści suwnic do 15 ton przy sterowaniu z kosza, ogrodnicy przyuczeni, sanitariusze egzaminowani		
Dyżurni tablicowi przy tablicach rozdzielczych, ogrodnicy wykwalifikowani, maszyniści suwnic ponad 15 ton przy sterowaniu z kosza	V	61,50
Maszyniści na większych urządzeniach suwnicowych	VI	67,50

J. Wynagrodzenie szoferów.

XXIX a) Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.

b) Zasadnicze wynagrodzenie wynosi 61,50 zł za godzinę i ewentualnie dodatek stołeczny 2,10 zł godz., lub morski 3,60 zł/godz. tam gdzie się one należą.

c) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie przekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy

i ich pomocnicy otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe.

d) Wysokość miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia ustala się zależnie od ilości godzin nadliczbowych, przepracowanych przez pracownika w ciągu poprzedniego miesiąca: od 1 do 25 godzin nadliczbowych 1.650 zł, 26 do 50 godzin. — 2.750 zł, 51 do 75 godz. — 4.400 zł, i od 76 do 100 godz. — 6.600 zł.
301 i następne godziny pracy w danym miesiącu opłacane są w/g stawki godzinowej zwiększonej o 100%.

e) Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu) oraz od wysokości stawki godzinowej bez dodatku lokalnego, przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny.

1) Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji; wysokość premii ustala się na 30% stawki godzinowej.

2) Kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji — w wysokości 20%. Po osiągnięciu 20 dni gotowości premię podwyższa się o 20% — to jest do 40% stawki godzinowej.

3) Za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 25 dni w miesiącu kierowcom, bez względu na stopień zużycia pojazdu, przysługuje po 5% stawki godzinowej ponad normy określone w punktach a i b.

4) Kierowcy wozów ciężarowych otrzymują wynagrodzenie zwiększone o 15%.

5) Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w przypadku nieosiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt. a i b ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.

6) Do liczby dni gotowości wlicza się również niedziele i święta, jeżeli w dni te pojazd nadawał się do eksploatacji oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.

7) W przypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.

8) Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.

9) Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploatacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.

XXX. Pracownicy zawodów nie wyszczególnionych w niniejszym wykazie wynagradzani będą wg stawek obowiązujących „Wspólne Zawody w Przemyśle Państwowym".—

Za Zarząd Główny Związku Zawodowego Metalowców w Polsce

(—) A. Kowalski
(—) A. Firganek

Za Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Metalowego i Elektrotechnicznego

(—) St. Ciecierski
(—) K. Pustoła
(—) L. Sosnowski

Załącznik Nr 2
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Przemysłu Metalowego

A. Płace i zaszeregowanie pracowników umysłowych.

Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania, przy czym obowiązywać winna zasada równej płacy za równą pracę.

I. a) Ustala się dwanaście grup płacy wg poniższej tabeli:

Kat. płacy	Płaca podstawowa
I	28.000.—
II	25.000,—
III	23.000,—
IV	21.000,—
V	19.000,—
VI	17.000,—
VII	15.000,—
VIII	13.000,—
IX	11.500,—
X	10.000,—
XI	9.200,—
XII	8.500,—

b) Zaszeregowanie pracowników umysłowych do odpowiedniej grupy następuje zgodnie z informatorem taryfowym, umieszczonym w części końcowej niniejszego załącznika.

c) Pracownicy umysłowi, zatrudnieni w biurach finansowo-księgowych, wynagradzani są wg odrębnej tabeli płac.

II. i III. Pracownikom umysłowym, zatrudnionym w zakładach pracy położonych na obszarze miast Elbląga, Gdańska, Sopotu, Gdyni i Szczecina oraz w powiatach elbląskim, gdańskim, morskim, szczecińskim, wolińskim przysługuje dodatek morski, a pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy położonych na terenie miasta stołecznego Warszawy — przysługuje dodatek stołeczny — których wysokość w stosunku miesięcznym dla poszczególnych grup podana jest poniżej.

Kat. płacy	dodatek morski	dodatek stołeczny
I	1.600.—	1.900.—
II	1.400.—	1.700.—
III	1.300.—	1.600.—
IV	1.200.—	1.400.—
V	1.100.—	1.300.—
VI	1.000.—	1.200.—

VII	900.—	1.000.—
VIII	800.—	900.—
IX	700.—	800.—
X	600.—	700.—
XI	500.—	600.—
XII	400.—	500.—

Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac, t. zn. nie bierze się ich pod uwagę ani przy obliczaniu premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, oraz w niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika.

IV. Pracownicy umysłowi, zatrudnieni przy robotach szkodliwych dla zdrowia — otrzymują niezależnie od kategorii płacy — dodatek pieniężny i odtrutkę wg przepisów załącznika Nr 3 do niniejszego Układu.

V. Pracownikom umysłowym, pracującym w godzinach nocnych (od godz. 22-ej do 6-ej) przysługuje 10% dodatek za każdą przepracowaną godzinę w porze nocnej, obliczony od 1/200 podstawowej płacy miesięcznej.

VI. Pracownicy, którzy stale sprawują funkcje kierownicze i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy, otrzymują dodatki funkcyjne w zależności od kategorii płacy, do której zostali zaszeregowani.
Dodatek funkcyjny w kat. I wynosi 8.000,— zł, w kat. II — 6.000 zł, w kat. III — 4.000 zł, w kat. IV — 4.000 zł, w kat. V — 3.000 zł, w kat. VI — 2.000 zł, w kat. VII — 2.000 zł.
Pracownicy nieotrzymujący dodatku funkcyjnego otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone wg przepisów ustawowych o wynagradzaniu godzin nadliczbowych.

B. Systemy wynagrodzenia pracowników umysłowych.

VII. Wprowadza się następujące systemy wynagradzania pracowników umysłowych:
a) miesięczny
b) miesięczno-premiowy.

VIII. Miesięczny system wynagradzania pracowników umysłowych jest zasadniczą formą płacy tychże pracowników, zatrudnionych w zakładach podległych Związkowi Zrzeszeń.

IX. Miesięczno-premiowy system wynagradzania stosuje się dla pracowników umysłowych, mających bezpośredni wpływ na wykonywanie produkcji, podniesienie wydajności i zmniejszenie kosztów własnych, jak również sprawujących odpowiedzialne funkcje. Premię stałą w wysokości 50% uposażenia podstawowego otrzymują pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wyszczególnionych w informatorze taryfowym w punktach od 1 — 7, z wyłączeniem stanowisk: samodzielni pracownicy laboratoryjni, starsi referenci techniczni, zaopatrzenia, oraz mistrzowie oddziałów pomocniczych. którzy otrzymują premię stałą w wysokości 30% uposażenia zasadniczego.

C. Zasady ogólne.

X. Równocześnie z wprowadzeniem niniejszego układu, należy powołać Komisję Kwalifikacyjną, w skład której wchodzą: przedstawiciel kierownictwa zakładu i Rady Zakładowej względnie Delegat — celem zaszeregowania pracowników do grup osobistych w ścisłym uzgodnieniu z informatorem taryfowym, umieszczonym w części końcowej niniejszego załącznika.

D. Informator taryfowy.

XI.

1)	Kierownik zakładu pracy, główny inżynier	kat.	1 — 3
2)	Z-ca Kierownika Zakładu	„	2 — 4
3)	Kier. Wydziałów: technicznego, produkcyjnego, kontroli, laboratorium, zaopatrzenia i zbytu	„	3 — 5
4)	Inżynier, st. kontroler, technik z dużą praktyką, inspektor	„	3 — 6
5)	Technik, konstruktor, nadmistrz, starszy kalkulator, kierownik magazynu, kontroler produkcji	„	4 — 6
6)	Mistrz działu produkcji, kalkulator, starszy laborant	„	5 — 7

7)	Samodzielny pracownik laboratoryjny, starszy referent, kierownik sekretariatu, stenotypistka, korespondentka z prowadzeniem korespondencji w języku obcym, starszy referent administracyjny	,,	6 — 8
8)	Referent, mistrz placowy, mistrz oddz. pomocniczych, sekretarz (ka), korespondentka, administrator domu	,,	7 — 9
9)	Młodszy referent, kreślarz, laborant, magazynier, ekspedytor, maszynista, bibliotekarz	,,	8 — 10
10)	Statystyk, telefonista, kopista	,,	9 — 11
11)	Personel pomocniczy, praktykanci	,,	11 — 12

E. Tabela płac i zaszeregowanie pracowników działów finansowo-księgowych.

XII. Stanowisko

	Kat. płac	upos. zasadn.	dodatek funkc.	premia %
Szef działu finansowo-księgowego	II	25.000.—	4.000.—	50%
	III	23.000.—	4.000.—	50%
Kierownik oddziału	III	23.000.—	4.000.—	40%
	IV	21.000.—	3.000.—	40%
Starszy księgowy bilansista	IV	21.000.—	3.000.—	35%
	V	19.000.—	3.000.—	35%
Księgowy	V	19.000.—	3.000.—	30%
	VI	17.000.—	2.000.—	30%
Kasjer	VI	17.000.—	2.000.—	30%
	VII	15.000.—	2.000.—	30%
Kontysta	VIII	13.000	—	30%

Pracownicy działów finansowo-księgowych premiowani są ponadto za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej:

a) rocznych preliminarzy budżetowych

b) rocznych zamknięć rachunkowych.

Premia w obu wypadkach wynosi 100% uposażenia zasadniczego.

Pracownicy nieotrzymujący dodatku funkcyjnego otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych wy-

nagrodzenie obliczone w/g przepisów ustawowych o wynagradzaniu godzin nadliczbowych.
Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika upoważnionego do zarządzenia pracy nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika na piśmie potwierdzonej.
Podstawą do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze należne danemu pracownikowi w/g osobistego zaszeregowania.

Za Zarząd Główny
Związku Zawodowego
Metalowców w Polsce

(—) *A. Kowalski*
(—) *A. Firganek*

Za Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Metalowego
i Elektrotechnicznego

(—) *St. Ciecierski*
(—) *K. Pustoła*
(—) *W. Sosnowski*

Załącznik Nr 3.

do Układu Zbiorowego Pracy
dla Przemysłu Metalowego

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia.

Prace szkodliwe dla zdrowia dzielimy na trzy stopnie szkodliwości:

I. Stopień szkodliwości: — Prace, przy których występuje bezpośrednio narażenie na niebezpieczeństwo chorób zawodowych.
Wytapianie ołowiu z krecy i popiołu, przetapianie i rafinacja ołowiu, odlewanie z ołowiu: płyt akumulatorowych, kulek, plomb itp., walcowanie i prasowanie ołowiu, wszelkie prace przy tlenkach ołowiu, smarowanie płyt akumulatorowych, obsługa aparatów Rentgena, obsługa pieców produkc. w odlewniach, prace formierskie i rdzeniawskie, przygotowanie mas formierskich, roznoszenie płynnych metali i zalewanie, obsługa pieców odlewniczych (prace wykonywane przy wysokich temperaturach) i kuzien-

nych, wybijanie odlewów ze skrzyń i piaskowanie, oczyszczanie odlewów.

II. Stopień szkodliwości: — Prace, przy których występuje możliwość narażenia się na choroby zawodowe.

Szlifowanie i polerowanie na sucho, mielenie i mieszanie emalii, walcowanie, prasowanie i kucie na gorąco (na młotach mechanicznych), ładowanie i sortowanie złomu ołowiu, obsługa pieców do wyżarzania, hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i metalowych, izolowanie termiczne watą szklaną, cynkowanie, ołowienie, galwanizacja, wytrawianie, miniowanie, oczyszczanie odlewów bądź gotowych płyt akumulatorowych, magazynowanie płyt akumulatorowych, montowanie akumulatorów, ładowanie i naprawa akumulatorów, sporządzanie stopów cyny z ołowiu, lutowanie przy produkcji masowej, zestawianie i mieszanie gumy, wyrób mieszanki gumowej, przygotowanie pieca do drugiego wypału porcelany, obsługa młynów szamotu i szlamierni glinki porcelanowej, odtłuszczanie w ługu, glejtowanie izolatorów, praca przy otwartej rtęci, obsługa suwnic w odlewniach .

III. Stopień szkodliwości — Prace, przy których występuje szkodliwość dla zdrowia.

Sortowanie i przygotowanie wsadu do przetapiania metali, odlewanie pod ciśnieniem (oprócz ołowiu), przeciąganie metali, walcowanie i prasowanie metali na zimno (oprócz ołowiu), smołowanie, cynowanie, spawanie elektryczne i acetylenowe, obróbka ołowiu mechaniczna i ręczna, natryskowe malowanie i lakierowanie, obsługa kotłowni (palacze i oczyszczacze popielników), wytwórnie gazu świetlnego, remont i oczyszczanie urządzeń i przewodów kanalizacyjnych i asenizacyjnych, hamowanie silników, powielanie odbitek światłoczułych (praca w oparach amoniaku), przygotowanie elektrolitu i zalewanie elektrolitem akumulatorów, gotowanie żywic i mas kablowych, obsługa: młynków mączki drzewnej, kotłów impregnacji olejowej i smołowej, kotłów wulkanizacyjnych,

natryskarek igielitu i gumy, kalandrów, pieców do wypalania emalii, wyrób taśmy gumowej, cięcie i mielenie gumy, sortowanie, czyszczenie oraz szlifowanie porcelany, mieszanie grafitu i sadzy, obróbka mechaniczna szczotek węglowych, obsługa stanowisk ogniowych przy produkcji żarówek, cięcie i szlifowanie szkła, mycie baloników do żarówek w ługu i kwasie, fosforowanie i wytrawianie spiralek, zatapianie trzonków żarówek.

I Stopień — 1 litr mleka dziennie oraz dodatek gotówkowy, wynoszący 10 zł za każdą przepracowaną godzinę.

II „ — 0,5 litra mleka dziennie, oraz dodatek gotówkowy, wynoszący 7 zł za każdą przepracowaną godzinę.

III „ — 0,5 litra mleka dziennie, oraz dodatek gotówkowy, wynoszący 4 zł za każdą przepracowaną godzinę.

Wysokość dodatku gotówkowego przyjęta została zgodnie z punktem VI załącznika Nr 1.

Uwaga.

1) Sprzątacze stale zatrudnieni w działach szkodliwych dla zdrowia, otrzymują mleko oraz dodatek gotówkowy w wysokości przyznanej dla pracowników zatrudnionych w danym dziale.

2) Pracownicy inż.-techn. bezpośrednio i stale zatrudnieni w działach szkodliwych dla zdrowia, jak: wszystkie działy produkcyjne akumulatorów, galwanizernia, dział rafinacji ołowiu, szlamownia i szamotownia — otrzymują 0,5 litra mleka dziennie jako odtrutkę oraz dodatek gotówkowy w wysokości 1.400 zł miesięcznie.

3) Pracownicy fizyczni czasowo zatrudnieni w działach szkodliwych dla zdrowia, jednak nie krócej niż 1/2 zmiany (remontowcy, konserwatorzy itp.) otrzymują mleko w ilości przyznanej danemu działowi oraz dodatek gotówkowy za ilość rzeczywiście przepracowanych godzin przy pracach szkodliwych dla zdrowia.

Rodzaj mleka i sposób jego podawania pracownikom określi lekarz przemysłowy.
Pracownicy obowiązani są otrzymane mleko spożyć na miejscu.

Za Zarząd Główny
Związku Zawodowego
Metalowców w Polsce

(—) *A. Kowalski*
(—) *A. Firganek*

Za Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Metalowego
i Elektrotechnicznego

(—) *St. Ciecierski*
(—) *K. Pustoła*
(—) *L. Sosnowski*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 100 zł.

Druk PWZG, Warszawa, Tamka 3. 1000. Zam. 3070. B-82645